



QUICKCLICK

FUNDO DE COMPENSAÇÃO DO TRABALHO

E

FUNDO DE GARANTIA DE COMPENSAÇÃO DO TRABALHO



DO SEU LADO
desde 1989

FUNDO DE COMPENSAÇÃO DO TRABALHO (FCT)

E

FUNDO DE GARANTIA DE COMPENSAÇÃO DO TRABALHO (FGCT)

Os regimes jurídicos dos referidos fundos foram alterados pelo Decreto-Lei n.º 115/2023, de 15 de dezembro, com entrada em vigor a 01 de janeiro de 2024 (com exceção da matéria que respeita ao reforço do FGCT, que entrou em vigor a 16 de dezembro de 2023).

Fundo de Compensação do Trabalho

Principais alterações:

- i) Fim das obrigações de:
 - Registo de novos empregadores;
 - Comunicação de novos contratos de trabalho;
 - Atualização dos contratos já existentes/inseridos no fundo;
 - Realização entregas para o Fundo;
 - Adesão a um mecanismo equivalente (em alternativa ao FCT).
- ii) Alteração das finalidades para as quais este fundo pode ser mobilizado;
- iii) Fusão das contas individuais numa única conta global por empregador.

As finalidades deste fundo passam a ser:

- Apoiar os custos e investimentos com habitação dos trabalhadores;
- Apoiar outros investimentos realizados de comum acordo entre entidades empregadoras e estruturas representativas dos trabalhadores, nomeadamente creches e refeitórios;
- Financiar a qualificação e a formação certificada dos trabalhadores;
- Assegurar o reembolso de até 50% da compensação devida por cessação do contrato de trabalho

(aplicável apenas aos trabalhadores incluídos no FCT até 01 de maio de 2023) – esta finalidade já existia e mantém-se.

Pedidos de reembolso:

- i) Passam a processar-se tendo em conta o seguinte:
 - O empregador passa a ter de solicitar o reembolso por montante (e não como anteriormente em que solicitava a devolução do saldo da conta individual associada ao contrato de trabalho objeto da cessação);
 - O empregador pode solicitar o reembolso de parte ou da totalidade do capital até 31.12.2026, ou até à data da extinção do FCT (caso esta ocorra mais cedo).
- ii) Condicionantes impostas aos pedidos
 - Os empregadores cujo saldo global seja inferior a 400.000,00 €, podem solicitar a mobilização do mesmo no máximo 2 vezes.
 - Os empregadores cujo saldo global seja igual ou superior a 400.000,00 €, podem solicitar a mobilização do mesmo no máximo 4 vezes.
 - Atingido o número máximo de mobilizações, os empregadores deixarão de poder solicitar reembolsos, mesmo que para as finalidades previstas, sendo o capital remanescente integrado no FGCT.

Aquando da extinção do FCT, os valores que não tenham sido resgatados pelos empregadores ou que, tendo sido objeto de pedido de reembolso, se tenham revelado insuscetíveis de serem transferidos, por motivo não imputável ao Fundo ou aos serviços da sua entidade gestora, reverterem a favor do FGCT.

iii) Outras particularidades:

- Um pedido de reembolso pode pretender dar cumprimento a uma ou mais das finalidades previstas na lei e não existem limites quantitativos para o valor a reembolsar (sendo o limite máximo apenas o saldo global do empregador);
- Deve ser cumprido o dever de auscultação mediante auscultação da comissão de trabalhadores ou, na sua falta, das comissões intersindicais, das comissões sindicais ou dos delegados sindicais. Na ausência destas, o cumprimento deste dever é assegurado através de comunicação aos trabalhadores, com uma antecedência de 10 dias consecutivos, a intenção de solicitar a mobilização determinado montante existente na conta global.

iv) Para efetuar o pedido de reembolso (no sítio da internet) o empregador deve:

- Indicar o montante pretendido para reembolso e a(s) finalidade(s) a que se destina o valor do reembolso;
- Indicar quais os trabalhadores beneficiários (independentemente da(s) finalidade(s) indicada(s));
- Declarar, sob compromisso de honra, o cumprimento do dever de auscultação e a não existência de oposição fundamentada ou, quando aplicável, o cumprimento da comunicação prévia aos trabalhadores (sempre que a finalidade seja o financiamento da qualificação e formação certificada de trabalhadores ou o apoio aos custos e investimentos com habitação dos trabalhadores);
- Declarar, sob compromisso de honra, ter obtido o acordo das estruturas representativas dos trabalhadores – anexando cópia desse acordo –

(sempre que a finalidade seja o financiamento de outros investimentos de interesse mútuo para empregadores e trabalhadores, como refeitórios ou creches).

Ainda não está disponível o sítio da internet para realização de pedidos de reembolso. A entidade gestora estima que tal esteja disponível apenas a partir de 15.02.2024.

Extinção do FCT – Dívidas ao FCT e ao FGCT:

- Foi declarada a liquidação e extinção do FCT. São, assim, declarados extintos os processos contraordenacionais em curso e as dívidas relativas a valores de entregas em atraso perante o FCT (incluindo os valores que fossem devidos e não pagos referentes ao mês de abril de 2023), bem como os processos executivos instaurados e em curso com vista à correspondente arrecadação, e respetivos juros de mora.
- Caso o empregador tenha dívidas ao FGCT é descontado do FCT o valor correspondente ao montante em dívida e entregue ao FGCT.

Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho:

Durante a vigência do Acordo de Médio Prazo de Melhoria dos Rendimentos, dos Salários e da Competitividade, ficam suspensas as obrigações de:

- Comunicação de admissão de novos trabalhadores (após a comunicação da admissão do trabalhador à Segurança Social pelo empregador, é a Segurança Social que comunica automaticamente a adesão do trabalhador ao FGCT); e
- O pagamento para o FGCT.